

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.

De 09 a 13 de novembro de 2020

GT 10 - Economia de Plataforma, Reformas Trabalhistas Mundo do trabalho e Juventudes

Reforma trabalhista e resposta sindical: o caso da CUT – Brasil

Fernanda Forte de Carvalho¹ (UEL-PR)

Sandra Oliveira Cordeiro da Silva² (PUC-SP)

RESUMO

Neste artigo, nos interessa analisar como a CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT) e os seus sindicatos se posicionam no campo da negociação coletiva de 2018 a 2019, ou seja, nos dois primeiros anos após a aprovação da reforma trabalhista. No período em análise, verificamos que, de imediato a reforma trabalhista contribuiu para a piora dos processos de negociação coletiva e perda do poder de barganha dos sindicatos. Sendo assim, é fundamental apreender a respeito dos recursos de poder e sinalizar desafios de renovação sindical a CUT, num cenário pós reforma trabalhista, marcado principalmente pela austeridade econômica, política e contínua perda de direitos.

PALAVRAS-CHAVE: Central Única dos Trabalhadores, Reforma Trabalhista, Negociação Coletiva, Poderes Sindicais.

¹ Professora Adjunta do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina – UEL, coordenadora do Projeto nº 12571 “A reforma trabalhista e a pandemia – COVID 19: Impactos sobre a ação coletiva da CUT”. Contato: fernandaforte@uel.br.

² Mestranda em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de SP – PUC-SP, assessora sindical e colaboradora no âmbito do projeto de nº 12571, sediado no Departamento de Ciências Sociais da UEL. Contato: sandraoliveiracs@gmail.com.

Introdução

O sindicalismo brasileiro teve um papel crucial na transição da ditadura para a democracia, sendo exemplo disto as mobilizações pela abertura democrática, exigindo o fim do regime militar e ditatorial, que vigorou no país de 1964 a 1985. A ação do novo sindicalismo e dos novos movimentos sociais no contexto do final da década de 1970 até os anos de 1980 foi decisiva para criar as bases para o exercício da democracia no país e para a criação de instituições como o Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980, e a Central Única dos Trabalhadores³ (CUT), em 1983 e o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST), em 1984.

Vale dizer que, na trajetória da CUT, a partir do 3º CONCUT (1988) criaram-se as bases para o exercício de uma prática sindical menos *movimentista* e mais *institucional* (Rodrigues, 1997). Assim, após um período de enfrentamentos abertos com empresários e governos, na passagem dos anos de 1980 para 1990, de um lado, a CUT adquire um perfil cada vez mais institucional e, de outro, uma nova institucionalidade impulsionada pela Constituição de 1988 passa a prever espaços de participação com certa abertura às organizações da sociedade.

No caso da CUT, a partir da década de 1990, a ação sindical cidadã ganhou forma a partir da experiência da CUT nas câmaras setoriais, não obstante a sua “generalização difícil” (Mello e Silva, 2000) e foi reforçada durante a vigência dos governos do PT (2003-16) que concedeu o reconhecimento legal as centrais sindicais, o acesso ao imposto sindical e ampliou os espaços de diálogo social (Carvalho, 2013; Antunes; Silva, 2015; Ladosky; Rodrigues, 2018; Krein; Dias, 2018; Colombi; Lemos, 2019).

³ A CUT foi fundada em 1983 com o objetivo de mudar a estrutura sindical, a partir da luta por liberdade e autonomia sindical e da defesa da organização sindical por *ramo de atividade*. Na estrutura organizativa da CUT, os *ramos de atividade econômica* reconhecidos por essa central sindical são: Comércio e Serviços; Seguridade Social; Profissionais Liberais; Vestuário; Educação; Construção e Madeira; Urbanitário; Alimentação; Financeiro; Metalúrgico; Aposentados; Químico; Rural; Comunicação e Informação; Administração Pública; Transporte; Municipais. Já, a organização macrossetorial da CUT corresponde a uma proposta de agregação dos ramos dividindo-se da seguinte maneira: Indústria, Comércio e Serviços, Rural e Serviço Público (CUT, 2012). Atualmente, essas duas estratégias compõem o modelo organizativo vertical da CUT.

Isso traduziu-se, desde logo a partir do interior do sindicalismo, na constituição de uma linguagem homogênea e da aplicação de uma política cuja orientação foi marcada pela unidade entre as centrais sindicais em torno dos grandes temas, como por exemplo, a questão do salário mínimo nacional. Para além da luta pela valorização do salário mínimo expressa na *Agenda dos Trabalhadores pelo Desenvolvimento* assumida pelo conjunto das centrais sindicais, em 2007 (Carvalho; Costa, 2018, 2019), as centrais tiveram êxito em reivindicações associadas à ampliação da participação institucional e à conquista do próprio reconhecimento jurídico com garantia de acesso ao imposto sindical.

Perante esta constante movimentação entre as centrais sindicais, intensificada nos governos do PT, o quadro de reforço da representatividade sindical esteve mais relacionado com a capacidade institucional do sindicalismo de intervir junto do Estado do que com o estreitamento da sua relação com os sindicatos de base ou com o aumento do associativismo (Cardoso, 2015; Rodrigues; Ladosky; Bicev, 2016). No entanto, as lutas ofensivas de outrora orientadas para novas conquistas e novos direitos, em geral, num quadro econômico mais favorável passaram a dar lugar a lutas defensivas sobretudo a partir do agravamento da crise econômica e política desencadeada a partir de 2015.

Essa dinâmica também alterou a política de unidade entre as centrais sindicais. Logo, de acordo com Vêras de Oliveira (2015), na primeira fase de votação do projeto⁴ da terceirização, era visível a cisão entre as centrais sindicais reconhecidas, colocando a CUT e a CTB num bloco político contrário ao projeto e a FS e a UGT numa posição de apoio à proposta que visava estender a terceirização nas atividades-fim. Aliás, a respeito das lutas contra a terceirização, num artigo publicado no site da CUT⁵ em 30.04.15, a então Secretária de Relações de Trabalho – Graça Costa afirmou que a luta começou de forma mais estruturada no ano de 2004, quando foi apresentado um projeto de regulamentação da terceirização pelo Deputado Federal Sandro Mabel à época filiado ao Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB). Ainda, de acordo com a dirigente, a versão aprovada em 2015 seria ainda mais danosa aos trabalhadores.

⁴ Vêras de Oliveira (2015) refere-se ao PL 4330/2004 de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel (MDB-GO) que posteriormente foi à votação no Senado Federal como PLS/30.

⁵⁵ Disponível em: www.cut.org.br/artigos/terceirizacao-nova-etapa-7b59

A partir da fala da Secretária apresenta-se um balanço dos tipos de manifestação que a CUT procurou desenvolver nesse período, tais como: ocupações nas Comissões da Câmara dos Deputados, audiências públicas, organização de Frentes Parlamentares contra a terceirização e em defesa dos trabalhadores, mobilizações nos estados e no Distrito Federal etc. Na visão da dirigente sindical, essas *lutas* associadas a um ambiente político aparentemente mais favorável à ação das centrais sindicais, teriam contribuído para “segurar” a terceirização até 2014.

No entanto, a nosso ver a crise política do país desencadeada pós manifestações de 2013, a acirrada polarização das eleições de 2014 e as consequentes mudanças na composição social do congresso, davam sinais do desgaste do *lulismo* (Singer, 2012) cujo resultado culminou em 2016 com o impeachment da presidente Dilma Rousseff. Em seguida, o país assistiu a ascensão de Michel Temer filiado ao Movimento Democrático Brasileiro (MDB) ao cargo de presidente do país. Temer defendeu uma agenda completamente diferente do programa da chapa pela qual foi eleito, dando sinais de um afastamento em relação a concepção de política pública formatada nos governos petistas, a partir daí de acordo com Avritzer (2019) criaram-se as bases para a abertura de um período de regressão democrática que culminou com a eleição de Jair Bolsonaro à presidência da República em 2018.

Após a conclusão do processo de *impeachment*, a CUT assumiu publicamente a posição de *oposição* ao Governo do então presidente Michel Temer. Em suma, a CUT cunhou bandeiras tais como: “Eleições Gerais, Fora Temer”, “Não a PEC do fim do mundo” referindo-se a Emenda Constitucional nº 95 responsável pelo congelamento dos gastos públicos não financeiros por 20 anos; “Nenhum direito a menos! Pela revogação da antirreforma Trabalhista”, organizando audiências públicas em todos os estados, realizando mobilizações no Congresso Nacional e nos aeroportos do país no sentido de sensibilizar os parlamentares com atuação no âmbito federal. Além disso, fez pressão via nos emails dos deputados, senadores e nas redes sociais, sendo que à medida que avançava a tramitação do projeto, a CUT imputava aos políticos que apoiavam o projeto a alcunha de “traidores dos trabalhadores” (CUT, 2020a).

Também no ano de 2017, proliferaram propostas que visavam a *resistência propositiva* (Carvalho, 2013), ou seja, centrando-se na negociação desse projeto a CUT propôs: a construção de um substitutivo global ao projeto em tramitação, baseado nos princípios do Sistema Democrático de Relações de Trabalho – SDRT (texto não apresentado por decisão interna da Direção); a produção de emendas via gabinetes politicamente próximos ao sindicalismo; a construção de uma Frente Parlamentar em Defesa dos Direitos da Classe Trabalhadora. Além disso, participou da criação do Fórum Interinstitucional em Defesa do Direito do Trabalho e da Previdência Social (FIDS) que além das centrais sindicais agregava instituições tais como: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), Ministério Público do Trabalho (MPT), visando produzir notas técnicas para subsidiar os parlamentares (CUT, 2020a). Como se vê esses desafios no campo do *conflito-negociação* constituem um teste à relevância do sindicalismo enquanto instituição e movimento (Costa, 2015).

No entanto, essas *lutas* não foram capazes de travar a agenda reducionista em relação ao papel do estado e aos direitos relacionados ao trabalho e a *cidadania*. O ápice dessa agenda *anticidadania* ganhou força a partir da aprovação do Decreto do decreto 9.759/2019 que em grande medida atuou para extinguir a política nacional de participação social, impulsionada a partir da aprovação da Constituição Cidadã de 1988, porém ampliada e reformulada no período dos governos do PT. Vale reforçar que, eram por esses canais de participação que a agenda sindical buscava ganhar o formato de políticas públicas que não se restringiam ao espaço da produção (Santos, 2000), mas almejavam a implantação de uma *agenda dos trabalhadores pelo desenvolvimento do país* (Carvalho; Costa, 2018).

Vale dizer que, após a aprovação da reforma trabalhista a estratégia da CUT em direção aos seus sindicatos apoiou-se em produção de materiais explicativos sobre a reforma; envio de orientação jurídica para que os sindicatos pudessem se ajustar ao novo contexto, com destaque para a questão do financiamento sindical e decidiu realizar pesquisa nos dois semestres de 2018 para avaliar os impactos da reforma nos processos de negociação coletiva (CUT, 2020a). Esse artigo se deterá em alguns dos resultados dessa pesquisa, buscando analisar as primeiras reações esboçadas pelos sindicatos da CUT após a aprovação da reforma trabalhista.

Os dados apresentados referenciam-se basicamente nas seguintes fontes: pesquisa Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista⁶ realizada por solicitação da CUT ao Dieese no ano de 2018 e a pesquisa Perfil dos Delegados⁷ aplicada no último congresso nacional dessa central sindical, realizado em outubro de 2019, em Praia Grande - SP. A partir desses resultados, focando em específico no critério de análise *Conflito-Negociação*⁸, buscaremos apreender sobre os desafios e oportunidades de *renovação sindical* (Behrens *et. al*, 2004; Costa *et. al*, 2020) que surgem em um cenário pós reforma trabalhista.

Os Sindicatos da CUT e a Negociação Coletiva: Primeiras Respostas frente a Reforma Trabalhista

Após a aprovação da reforma trabalhista e a consequente implantação de um conjunto de medidas (ainda em curso) que visam o fim do imposto sindical; a flexibilização de direitos trabalhista; a proliferação de diferentes tipos de contratos de trabalho de caráter precário, dinâmica que vem afetando a base de representação dos sindicatos, geralmente circunscrita aos assalariados formais cobertos por convenções e acordos coletivos; provocando o enfraquecimento das finanças, do poder organizativo dos sindicatos; instituindo um novo padrão de regulação social do trabalho no Brasil (DIEESE, 2017; Galvão *et al.*, 2017; Galvão, 2019; Krein, 2018; Oliveira *et al.*, 2019).

⁶ O questionário foi endereçado aos sindicatos do setor privado, filiados à CUT, com data base no primeiro semestre de 2018 e que tivessem mais de 1.000 trabalhadores em sua base de representação, utilizando como instrumento de coleta uma plataforma *on line*. Considerando esses critérios, enviamos o *link* do questionário para 480 entidades sindicais. O período de coleta se deu entre 12 de junho de 2017 e 17 de agosto de 2018 e obteve o retorno de 79 respostas, ou seja, 16,5% do total de entidades com negociação no primeiro semestre. As entidades sindicais que responderam a esse questionário representam 915 mil trabalhadores na base de representação (21,7%), 149.845 sindicalizados (28,3%), distribuídos em 48 cidades e 20 estados - o que é um painel bastante representativo. A pesquisa se utiliza de Dados colhidos do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador⁶: Banco de Dados oficial do governo brasileiro que registra os ACTs e CCTs negociados entre as entidades sindicais de trabalhadores e entidades sindicais de empregadores ou empresas, para avaliar a evolução do registro desses instrumentos (CUT, 2018).

⁷ Foram inscritos 1705 dirigentes sindicais, aplicados 1107 questionários, ou seja, a taxa de retorno foi de 65%. Para maiores informações sobre a metodologia do estudo, vale a pena ler o Relatório da “Pesquisa Perfil dos Delegados do 13º CONCURT” (CUT, 2020b).

⁸ O projeto nº 12571 “A reforma trabalhista e a pandemia – COVID 19: Impactos sobre a ação coletiva da CUT” baseia-se na tipologia dos recursos de poder sindical elaborada por Behrens *et al.* (2004) e ampliada por Costa *et al* (2020) propondo o cruzamento dos seguintes critérios de análise representatividade, conflito-negociação, ação internacional, inovação (tecnologia) aos seguintes recursos de poder: institucional, associativo, econômico, político e societal.

A partir da aprovação da reforma, em relação à negociação coletiva o que se verifica é a prevalência do negociado sobre o legislado, alteração da hierarquia das normas regulamentadoras entre acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva e lei; proibição da ultratividade e ampliação das possibilidades de negociação individual (Scherer, 2019). Tais medidas, alteram a lógica do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho (SBRT) concebido a partir da visão da existência de uma relação assimétrica de poder entre empregados e trabalhadores, daí a importância do papel do Estado e da Justiça do Trabalho (Oliveira *et al*, 2019). As novas propostas tendem a solapar o atual SBRT e a exigir novas estratégias dos sindicatos oriundos do novo sindicalismo que ao mesmo tempo que em *tese* na sua origem combatiam o sistema corporativo de relações de trabalho⁹, valiam-se do mesmo em situações de conflito-negociação, com destaque para o papel da Justiça do Trabalho.

De acordo com Scherer (2019), um dos principais elementos destacados pelos sindicatos na pesquisa “Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista” é que nesse novo cenário de negociação coletiva pós reforma trabalhista, a bancada patronal também apresentou a sua pauta de reivindicação. Sendo assim, para os sindicatos da CUT, as seis prioridades mais destacadas pelo patronato foram: fim da homologação das rescisões no sindicato (75,9%), acordo individual para o Banco de horas/compensação da jornada (58,2%), estabelecimento da jornada 12X36h (45,6%), parcelamento das férias em 3 vezes (40,5%), redução dos intervalos intrajornada (36,7%), prevalência do negociado sobre o legislado (35,4%) (CUT, 2018). Vale dizer que o fim da homologação das rescisões nos sindicatos enfraquece o seu papel representativo, bem como expõe as categorias a uma situação de maior vulnerabilidade, como por exemplo, em relação à conferência das verbas rescisórias.

⁹ Vale dizer que entre as resoluções do 1º CONCUT (1984) havia a defesa da elaboração de um novo Código Mínimo de Trabalho, para isso na visão da CUT seria necessário envolver os seus sindicatos num debate nacional acerca de temas como: contrato coletivo de trabalho, direito de greve, negociação coletiva e papel da Justiça do Trabalho.

TABELA 1 - Cláusulas "carro chefe" estabelecida pelo Sindicato de trabalhadores, para a negociação da data-base do primeiro semestre de 2018

Cláusula	Número	%
Reajuste salarial	28	35,0
Manutenção da CCT do ano anterior	20	25,0
Manutenção das homologações no sindicato	9	11,3
Cláusulas econômicas	6	7,5
Plano de saúde	4	5,0
Contribuições sindicais/ Taxa negocial/ Contribuição sindical	4	5,0
Piso salarial	4	5,0
Alimentação	3	3,8
Jornada de trabalho/ Fim BH/ Domingos e feriados	3	3,8
Benefícios	2	2,5
Impedir cláusula baseada na Reforma Trabalhista	2	2,5
Política de emprego	2	2,5
Outros	9	12,5
Não se aplica	2	2,5

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018.

Os dados da *tabela 1* mostram que as três cláusulas “carro chefe” mais citadas pelos sindicatos da CUT foram: 1º) reajuste salarial (35%) percentual considerado baixo diante da tradição brasileira de negociações centradas na questão salarial (Scherer, 2019), 2º) manutenção do contrato coletivo de trabalho (CCT) do ano anterior (25%) e 3º) manutenção das homologações no sindicato (11,3%) (CUT, 2018). A nosso ver, os pontos destacados em segundo e terceiro lugar, visam barrar algumas das principais medidas aprovadas pela reforma trabalhista, visando assegurar avanços já conquistados em negociações anteriores e o próprio papel dos sindicatos no ato das homologações. Afinal, é no momento das homologações que os trabalhadores podem relatar aos seus sindicatos questões relacionadas a contrato de trabalho que está se encerrando, saúde do trabalhador, assédio moral e sexual, esclarecer dúvidas a respeito das verbas rescisórias, entre outros pontos (Scherer, 2019). A seguir, apresentamos as primeiras estratégias dos sindicatos frente a reforma trabalhista.

TABELA 2 - Estratégias elaboradas pelos sindicatos para negociação coletiva nesse novo cenário, Brasil, 2018

Instrumentos	Número	%
Assembleia no sindicato	66	16,3
Assessoria jurídica	57	14,0
Jornal para a categoria sobre campanha salarial	56	13,8
Debate com os trabalhadores	58	14,3
Assembleia nas empresas	45	11,1
Definição de um grupo de cláusulas prioritárias	33	8,1
Assessoria econômica	23	5,7
Participação em programas de rádio locais	19	4,7
Atuação em conjunto com as OLT	18	4,4
Paralisações	12	3,0
Greve	8	2,0
Debates com a sociedade	8	2,0
Outros	7	1,7
Total	79	100,0

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018.

Conforme mostra a *tabela 2* as estratégias voltaram-se essencialmente para o diálogo com as categorias, o que em *tese* aproximaria os sindicatos da sua base de representação. Desse modo apoiando-se em assembleias nos sindicatos (16,3%), com auxílio de assessoria jurídica (14%) e de material de comunicação/jornal (13,8%), o sindicato buscava fomentar o debate com os trabalhadores (14,3%) e promover assembleias nas empresas (11,1%) definido cláusulas prioritárias na negociação (8,1%) (CUT,2018).

Cabe destacar que, no novo cenário de negociação pós reforma trabalhista com o fim da ultratividade, dentre os sindicatos pesquisados, há uma parcela que declarou haver uma espécie de “chantagem” por parte das entidades patronais que buscavam condicionar a manutenção das cláusulas presentes na convenção coletiva de 2017 (especialmente no que tange a plano de saúde e vale refeição) a obrigatoriedade de aceitar os “novos” temas da pauta patronal apresentados em 2018 (CUT, 2018; Scherer, 2019). A seguir, a *tabela 3* mostra os primeiros efeitos da reforma trabalhista no processo de negociação coletiva.

TABELA 3 Impactos da reforma trabalhista na negociação coletiva, 2018

Impactos	Número	%
Menor mobilização dos trabalhadores	41	51,9
Inclusão de pontos da reforma trabalhista que prejudicam os trabalhadores	30	38,0
Retirada de direitos que constavam no acordo	25	31,6
Fragmentação da negociação coletiva através de Acordos Coletivos de Trabalho	14	17,7
Nenhum	1	1,3
Outro	6	7,6
Não sei dizer	0	0,0
Não se aplica	16	20,3
Total	79	100

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018.

As respostas mais destacadas pelos dirigentes sindicais foram: 1) menor mobilização (51,9%), 2) inclusão de pontos da reforma trabalhista prejudiciais aos trabalhadores (38%), 3) retirada de direitos que constavam em acordo anterior a reforma (31,6%), 4) não se aplica (20,3%) e 5) fragmentação da negociação coletiva através de acordos coletivos de trabalho (17,7%) (CUT, 2018). Os resultados revelam um cenário de fraca mobilização associada a pressão pela “aceitação” da pauta patronal agora legitimada pelas medidas implantadas pela reforma trabalhista. Além disso, vale destacar que entre as respostas sugeridas naquele período, 20,3% dos sindicatos ao responderem “não se aplica” provavelmente é porque ainda não conseguiam diagnosticar a respeito dos impactos imediatos da reforma nas negociações.

Em síntese, as informações colhidas nessa pesquisa qualitativa aplicada pela Subseção Dieese CUT reforçam a ideia de que a reforma trabalhista no primeiro semestre de 2018, ao afetar o ambiente de negociação, desequilibrou o poder de barganha das partes, em favor do patronato. Como consequência, houve degradação do conteúdo dos acordos e convenções coletivas, impondo perda de direitos e novas regras negativas para os trabalhadores, em função da proibição à fixação da ultratividade das cláusulas negociadas (Scherer, 2019).

Os resultados da pesquisa coordenada pela CUT em parceria com a Remir¹⁰ e o IOS¹¹ em 2019 vem a corroborar com esse primeiro levantamento sobre os efeitos da reforma trabalhista na negociação coletiva. Sendo assim, na ocasião do 13º Congresso Nacional da CUT quando perguntados se após a aprovação da reforma o patronato pressionou os sindicatos para reduzir direitos, entre os delegados que responderam “sim”, as prioridades destacadas foram: 1º) 46,9% “reduzir direitos via negociação coletiva”, 2º) 17,9% “realizar acordos individuais”, 14,7% “aprovar termo de quitação anual das obrigações trabalhistas”, 6,4% “introduzir comissão de representação de empregados nas empresas” (CUT, 2020b).

Esse quadro associado ao fato de que 53,8% dos participantes afirmaram que “o sindicato está enfrentando perda de filiados em função da reforma trabalhista” contra 40,2% que “não haviam perdido filiados” e 6,7% que “não sabiam” como posicionar-se a esse respeito (CUT, 2020b), apontam para a vigência de um quadro de *crise* sindical não somente restrito ao campo da negociação coletiva como também em direção a questão da representatividade sindical.

Além disso, não podemos deixar de destacar uma das facetas mais aparentes da crise sindical gerada principalmente após o início da implantação da reforma trabalhista, diz respeito a sustentação financeira das instituições. Logo, quando se compara a arrecadação da contribuição sindical do mês de abril de 2018 à de abril de 2017, nota-se queda da ordem de 90% (Dieese, 2018). Sendo que, a CUT¹² foi a central que registrou a maior redução da receita, queda de 94% (DIEESE, 2018).

Dentre as iniciativas indicadas pelos sindicatos que buscam manter e/ou atrair novos filiados, no 13º CONCUR, do total geral de respondentes que disseram “sim” destacaram-se as seguintes ações: 1º) novas estratégias de comunicação ou maior investimento nessa área (74,3%), 2º) oferecimento de serviços (saúde e lazer) e premiações, (47,2%), representação de terceirizados e outros trabalhadores precários, intermitentes e em tempo parcial (21,6%), representação de desempregados (7,2); restrição dos benefícios resultantes de acordos e convenções coletivas aos associados (9,4%) (CUT, 2020b).

¹⁰ Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista – REMIR.

¹¹ Instituto Observatório Social – IOS.

¹² Em 2017, a CUT arrecadou 62,2 milhões e, em 2018, 3,4 milhões. Fonte: www.valor.com.br, acesso em 17/10/2019.

Fato que nos faz pensar que esta estratégia sindical em *tese* almeja um estreitamento do diálogo com as categorias e vai para além delas, daí o investimento em comunicação. A nosso ver, a lógica cidadã voltada a “prestação de serviços” (Galvão, 2006, 2009), na atual conjuntura pode corresponder não só a uma tentativa de ampliação e manutenção da representatividade sindical, como também a uma iniciativa que pode estar ligada a busca por autossustentação financeira dos sindicatos devido o fim do imposto sindical. Os resultados também demonstram que o sindicalismo ainda está pouco preparado para representar os trabalhadores precários e desempregados. Logo, vê-se que a agenda sindical ainda está muito vocacionada a representação de trabalhadores formais e protegidos por contratos de trabalhos cujo formato foi moldado anteriormente a aprovação da reforma.

Esses resultados iniciais associado ao contexto de prolongada crise econômica, agravada pela pandemia em 2020 e o consequente aumento do desemprego de longa duração, do trabalho informal, do trabalho digital, combinado com as dificuldades financeiras impostas pela Reforma, tem realçado as dificuldades latentes enfrentadas pelo movimento sindical (como o crescente distanciamento da base, adesão dos trabalhadores aos valores da sociedade do consumo e ao discurso da autoiniciativa empreendedora) ao mesmo tempo que gerou novas dificuldades, como as limitações ao financiamento das mobilizações e no âmbito da contratação de assessorias aos líderes sindicais.

Logo, para além das consequências da reforma trabalhista na ação sindical, é necessário um esforço de longa duração para apreender a respeito das causas dessa *crise* sindical e política (Cardoso, 2015), no sentido de apreender por exemplo: a respeito do novo lugar da política de representatividade na ação das centrais sindicais, ou seja, sem a corrida para o acesso ao imposto sindical como essas instituições se posicionam perante os processos de regularização e registro sindical? O que muda no campo das eleições e formações de oposição num momento em que as centrais e uma parcela das suas bases estão com seus orçamentos reduzidos em função do fim do imposto? Como a CUT se relaciona com as suas entidades filiadas no sentido de mitigar os efeitos da reforma trabalhista nas suas bases sindicais?

Buscar apreender sobre essas questões esboçadas aqui a título de exemplos, a nosso ver torna-se fundamental para identificar os poderes sindicais (Costa *et al.*, 2020) que tem sido mobilizados ou que poderão vir à tona na atual conjuntura política e econômica já bastante afetada pelos efeitos da Reforma e da pandemia – Covid 19 nas relações de trabalho. Considerando que processos de *crise* podem potencializar dinâmicas de *renovação sindical* (Behrens *et. al.*, 2004), a depender de como a CUT e os sindicatos e ela filiados conseguirem administrar essa *tensão* no interior das suas instituições. Nesse sentido, reconhecemos que é preciso aprofundar a discussão e problematizar, por enquanto, desenharemos no horizonte alguns desafios de renovação sindical que surgem em um cenário pós reforma trabalhista, nesse caso, com foco em alguns dos recursos de poder e modos de mobilização conforme a tipologia de Costa *et al.* (2020).

1) *Poder Societal* –Direcionar a ação sindical para além da estrutura sindical tradicional envolvendo estratégias clássicas de mobilização, como também ampliando a capacidade de mobilização a partir do com reforço do modo de *integração em rede* (*network embeddedness*) (Costa et al, 2020). No caso da CUT, a ação sindical *em rede* foi intensificada em função da pandemia (através da organização de lives, reuniões de Direção, atos políticos, ações de pressão sobre o congresso nacional etc., sempre em formato digital) com o uso de novos instrumentos informáticos e do ativismo digital, a nosso ver esse é um meio de “disputa pela hegemonia da mudança societal e laboral” (Costa et al., 2020, p.39), que poderá conferir melhor *imagem externa* e capacidade de *comunicação* as campanhas nacionais dessa central sindical.

2) Poder Associativo: Trata da ampliação da representação através do incremento no número de filiados e sócios, com diversificação e reforço da composição social dos sindicatos, com a abertura a segmentos sociolaborais não organizados (jovens, migrantes etc.) e, em geral, a incorporação de trabalhadores atingidos pela uberização do trabalho que ao assumir a aparência de prestação de serviços, obliteram relações de assalariamento e de exploração do trabalho (ANTUNES, 2020). Para isso, o reforço da solidariedade interna, o uso eficiente de recursos infraestruturais e financeiros (Costa *et. al.*, 2020) e, o intercâmbio entre experiências organizativas *inovadoras*, que, embora incipientes, já existem em no interior da CUT, isso poderá ser uma direção, no sentido de promover e ampliar estratégias de renovação sindical (Behrens *et. al.*, 2004).

Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 511-528, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792015000300511&script=sci_abstract&tlng=pt Acesso em: 01.jun.2020

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

AVRITZER, Leonardo. O pêndulo da democracia. São Paulo: Todavia, 2019.

BEHRENS, Martin; HAMANN, Kerstin; HURD, Richard (2004), **Conceptualizing labour union revitalization**. In: FREGE, Carola M., KELLY, John (orgs.) *Varieties of Unionism – strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford: Oxford University. 11-29.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Caderno CRH**, v. 28, n., p. 493-510, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792015000300493&script=sci_abstract&tlng=pt Acesso em: 01 jun. 2020

CARVALHO, Fernanda Forte de. **Os dilemas da CUT no início do século XXI: rumo a uma nova institucionalização sindical?** 2013. 305f. Tese de Doutorado em Sociologia. Universidade de Coimbra, Portugal.

____; COSTA, Hermes Augusto. A relação do sindicalismo CUT com o governo: dilemas e perspectivas (2003-2016). **POLÍTICA & TRABALHO. Revista de Ciências Sociais**, nº 49, Julho/Dezembro de 2018, p. 170-187.

____; COSTA, Hermes Augusto. A CUT no quadro da governança do PT: Da disputa pela representatividade aos dilemas da ação cidadã. In: **Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses e perspectivas (1978-2018)**. São Paulo: Annablume, 2019.p. 333-357.

COSTA, Hermes Augusto. O trabalho ainda é um direito? Impactos da austeridade nas relações laborais em Portugal. In: BESTER, Gisela Maria; COSTA, Hermes Augusto; HILÁRIO, Gloriete Marques Alves (Orgs.). **Ensaio de direito e de sociologia a partir do Brasil e de Portugal: movimentos, direitos e instituições**. Curitiba: Instituto Memória Editora, 2015. p. 65-85.

COSTA, Hermes Augusto et al. **Poderes Sindicais em Debate**: desafios e oportunidades na Autoeuropa, TAP e PT/Altice. Coimbra: CES e Edições Almedina, 2020.

COLOMBI, Ana Paula; LEMOS, Patrícia Rocha. Arranjos e Limites da Estratégia de Parceria Social da CUT, FS e UGT durante os governos do PT. In: **Trabalho e ação coletiva no Brasil**: contradições, impasses e perspectivas (1978-2018). São Paulo: Annablume, 2019.p. 287-312.

CUT (1984) **Resoluções do 1º CONCUT**. São Paulo: CUT.

CUT (2012) **Resoluções do 11º CONCUT**. São Paulo: CUT.

CUT (2018) **Acompanhamento das Negociações Coletivas pós Reforma Trabalhista**. Relatório dos Impactos no primeiro semestre de 2018. São Paulo: CUT.

CUT (2020a) **Ações da CUT de enfrentamento a reforma trabalhista**. São Paulo: CUT.

CUT (2020b). Relatório da Pesquisa Perfil dos Delegados e das Delegadas e das Entidades filiadas à CUT - 13º CONCUT. São Paulo: CUT.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica, n. 178. São Paulo: Dieese, 2017.

DIEESE (2018) **Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical**. Nota técnica nº 200, dezembro de 2018. São Paulo: Dieese.

GALVÃO, Andréia. O movimento sindical frente ao governo Lula: dilemas, desafios e paradoxos. **Outubro**, n. 14, p. 131-150, 2006.

_____. A reconfiguração do movimento sindical no governo Lula. **Outubro**. n. 18, p. 175-197, 2009.

GALVÃO et al. **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas: Cesit/ie/Unicamp, 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajáú, 2019. p. 199-223.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

_____.; DIAS, Hugo. The CUT's Experience during the Workers' Party Governments in Brazil (2003–2016). **Global Labour Journal**, v. 9, n. 2, p. 199-214, 2018.

LADOSKY, Mario Henrique; RODRIGUES, Iram Jácome. “A CUT e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes: limites e possibilidades”. **Tempo Social**, v.30, n.1, 2018, p.53-76.

MELLO E SILVA, Leonardo. **A generalização difícil**: a vida breve da Câmara Setorial do Complexo Químico seguida do estudo de seus impactos em duas grandes empresas do ramo. São Paulo: Annablume, 2000.

OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues et al. Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho: Das origens à reforma (anti) trabalhista de 2017 e seus primeiros impactos. In: **Trabalho e ação coletiva no Brasil**: contradições, impasses e perspectivas (1978 – 2018). São Paulo: Annablume, 2019. p. 385-410.

OLIVEIRA, Roberto Vêras. **SINDICALISMO E TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: pontos para reflexão**. *Cad. CRH* [online]. 2015, vol.28, n.75, pp.545-567. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300007>. Acesso em: 01 de dezembro de 2020.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e Política. A Trajetória da CUT**. São Paulo: Scritta, 1997.

_____; LADOSKY, Mario; BICEV, Jonas Tomazi. “Sindicalização e representatividade das centrais sindicais no Brasil”. **Trabajo e Sociedad**, n. 27, 2016, p. 43-62.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente: Contra o desperdício da experiência**. Porto: Afrontamento.

SCHERER, Clóvis. Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a reforma trabalhista. In: **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajáú, 2019. p. 179-199.

SINGER, André. **Os sentido do Lulismo: reforma gradual e pacto conservador**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.